Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 95 del 24 aprile 1999 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 24 aprile 1999** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI VIA ARENULA 70 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI 10 00100 ROMA CENTRALINO 85081

N. 81

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle «Regioni-Autonomie locali».

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto «Regioni-Autonomie locali».

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle «Regioni-Autonomie locali»

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso in data 11 marzo 1999 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 31 marzo 1999, alle ore 18, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN: nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa,

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali: CGIL/FP, FIST/CISL, UIL/EE.LL., DICCAP/CONFSAL - Dipartimento Enti Locali Camere di Commercio - Polizia Municipale - (Fenal/Confsal, Snalcc/Confsal, Sulpm/Confsal).

Coordinamento sindacale autonomo: «Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel».

Federazione nazionale EE.LL.: (Ugl enti locali, CIL, Cildi-Fildi, Consal-Fednadel, SAL, Quadril, Sinpa, Ospol).

Confederazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, UGL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale dipendente del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

PARTE GENERALE

CAMPO DI APPLICAZIONE E OBIETTIVI

ART. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina il sistema di classificazione professionale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del Comparto Regioni e Autonomie locali di cui all'accordo del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle regioni nonchè ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs.3 febbraio 1993, n.29, come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n.80 e 29 ottobre 1998, n.387, sono riportati come D.Lgs.n.29 del 1993.

ART. 2

Obiettivi

1. Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.

3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti.

PARTE I

CLASSIFICAZIONE

ART. 3

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D.
   Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss.

2. Ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993 come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998.

4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A.

7. Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13.

ART. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.
   Analoga procedura può essere attivata dagli enti per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.

2. Gli enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni procedono alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi enti con le medesime procedure previste dal presente articolo.

3. Alle procedure selettive del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.

4. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 1 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo, non è soggetto al periodo di prova.

ART. 5

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

ART. 6

Sistema di valutazione

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

ART. 7

Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le prescrizioni della allegata tabella C.

2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C, sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.

3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

4. Il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla

data di stipulazione del presente CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

5. A seguito della riclassificazione del personale dell'area di vigilanza di cui al comma 4, gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex 6^ qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.

7 All'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo e dell'art. 12, comma 4, si fa fronte con le somme di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996. Le ulteriori disponibilità dello stesso articolo 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996 saranno utilizzate secondo le indicazioni del CCNL 1998-2001.

ART. 8

Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

   a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

   b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

   c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

ART. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1 Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 10

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

ART. 11

Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.

2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10.

3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1 In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 15.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

4. Nei Comuni tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgano la loro funzione anche per gli altri Comuni si applica, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento delle predette funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss., in attuazione della disciplina di legge richiamata nel comma 1

ART. 12

Norme finali e transitorie della parte I

1 L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente CCNL deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995.
In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione ai sensi dell'art. 4 gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito ai sensi della L. 152/97

2. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.

3. Fino al 31.12.2001, la progressione economica di cui all'art. 5 del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente, ai valori B4 e D3.

4. In sede di prima applicazione dell'art. 7, le Camere di Commercio tengono conto anche dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'Unioncamere e dalle OO.SS., previa verifica tra i soggetti che lo hanno stipulato.

PARTE II

Trattamento economico e sistema di finanziamento

ART. 13

Trattamento economico

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.

2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B.

ART. 14

Finanziamento del sistema di classificazione

1. Le procedure selettive di cui all'art. 4 sono indette, ai sensi delle vigenti disposizioni, nel rispetto della programmazione in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.

2. Per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie di cui all'art. 5 e della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, gli enti provvedono, con la decorrenza prevista dall'art. 9, comma 6, alla costituzione di due distinti fondi annuali. Limitatamente al periodo 1998-2001, il CCNL, nel disciplinare le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, dovrà individuare anche idonei strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria e le regole per i relativi aggiornamenti e/o modificazioni.

3. In attesa della disciplina del CCNL 1998-2001, nel fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 5 confluisce, dalla data di stipulazione del presente CCNL, l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla stessa data, del livello economico differenziato.

4. Le condizioni, le procedure e gli adempimenti necessari per l'incremento del fondo di cui al comma 3 e per la effettiva costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, formano oggetto di organica disciplina nell'ambito del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

ART. 15

Norme finali e transitorie di inquadramento economico

1 Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato B previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. 13, comma 1.

2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.

3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

PARTE III

Relazioni sindacali

ART. 16

Relazioni sindacali

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:

   - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

   - modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

   a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
   b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
   c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
   d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
   e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
   f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
   g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

PARTE IV

Norme finali

ART. 17

Norma programmatica

1. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere la deferibilità delle controversie individuali in materia di classificazione a collegi di conciliazione e a collegi arbitrali stabili ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere regole più flessibili, anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse finanziarie, in favore degli enti che presentano condizioni di gestione economica e finanziaria coerenti con parametri di riferimento predeterminati ed accertati in sede di consuntivo dell'esercizio finanziario o che, pur non presentando pienamente tali condizioni, abbiano comunque conseguito un significativo avvicinamento ai predetti parametri.

ART. 18

Disposizione finale

1 La disciplina dei commi 3 e 4 dell'art. 7 e del comma 4 dell'art. 12, trova applicazione anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel periodo dal 1° gennaio 1998 e la data di stipulazione del presente CCNL; per il personale comunque assunto successivamente al 1°gennaio 1998, l'efficacia della stessa disciplina coincide con la data di inizio del rapporto di lavoro.

ALLEGATO *A*

DECLARATORIE

CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa **con la scuola dell'obbligo**) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;

- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

- lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.

- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.
- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:
esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;

- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.

- lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.

- lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

- lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di : farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

Tabella B

Categorie e posizioni economiche

D	*d1* 18.071.000	*d2* *1.900.000*	*d3* 23.267.000 *3.296.000*	*d4* *1.733.000*	*d5* *2.000.000*	
C	*c1* 15.771.000	*c2* *800.000*	*c3* *829.000*	*c4* *1.100.000*		
B	*b1* 12.865.000	*b2* *536.000*	*b3* 14.409.000 *1.008.000*	*b4* *444.000*	*b5* *547.000*	*b6* *600.000*
A	*a1* 11.697.000	*a2* *400.000*	*a3* *503.000*	*a4* *500.000*		

Tabella B bis

tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche

D	*D1* 18.071.000	*D2* *19.971.000*	*D3* 23.267.000 *23.267.000*	*D4* *25.000.000*	*D5* *27.000.000*	
C	*C1* 15.771.000	*C2* *16.571.000*	*C3* *17.400.000*	*C4* *18.500.000*		
B	*B1* 12.865.000	*B2* *13.401.000*	*B3* 14.409.000 *14.409.000*	*B4* *14.853.000*	*B5* *15.400.000*	*B6* *16.000.000*
A	*A1* 11.697.000	*A2* *12.097.000*	*A3* *12.600.000*	*A4* *13.100.000*		

Tabella C - Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione

Precedente qualifica e livello differenziato	Trattamento tabellare e LED ed eventuale indennità	Trattamento economico di primo inquadramento	Posizione Economica di primo inquadramento	Nuova Categoria
1	**9.386.000**	**11.697.000**	**A.1**	**A**
1 led	**9.770.000**	**11.697.000**	**A.1**	**A**
2	**10.502.000**	**11.697.000**	**A.1**	**A**
2 led	**10.958.000**	**11.697.000**	**A.1**	**A**
3	**11.697.000**	**11.697.000**	**A.1**	**A**
3 led	**12.097.000**	**12.097.000**	**A.2**	**A**
4	**12.865.000**	**12.865.000**	**B.1**	**B**
4 led	**13.401.000**	**13.401.000**	**B.2**	**B**
5	**14.409.000**	**14.409.000**	**B.3**	**B**
5 led	**14.853.000**	**14.853.000**	**B.4**	**B**
5 + int. tab.	**15. 639.000**	**15.771.000**	**C.1**	**C**
6	**15.771.000**	**15.771.000**	**C.1**	**C**
6 led	**16.571.000**	**16.571.000**	**C.2**	**C**
7	**18.071.000**	**18.071.000**	**D.1**	**D**
7 led	**19.971.000**	**19.971.000**	**D.2**	**D**
8	**23.267.000**	**23.267.000**	**D.3**	**D**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti si danno atto della necessità di pervenire, in sede di rinnovo del CCNL 1998-2001, anche a seguito dei processi di riforma legislativa in corso, al superamento delle tipologie degli enti di cui all'art. 2 del DPR 347/83.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Negli enti privi di posizioni dirigenziali di cui all'art. 11, la valutazione dei risultati di cui agli artt. 6 e 9 è effettuata dal soggetto appositamente individuato nel regolamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni della L. 127/97.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti concordano nel ritenere che gli enti locali che non abbiano potuto dare applicazione alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 5, del DPR 333/1990 e all'art. 5, comma 21, del DPR 268/1987, a seguito di rilievi formulati da organismi di controllo, possono ancora avvalersi della facoltà ivi prevista.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4

Le parti ritengono che l'istituto del Livello Economico Differenziato trovi applicazione fino all'entrata in vigore del presente CCNL e quindi anche relativamente alle selezioni riferite al 31.12.1998.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5

Le parti dichiarano che ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art.7 del presente contratto, per personale dell'area di vigilanza si intende il personale che svolge attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, floro-faunistica, venatoria, rurale e silvo pastorale e di ambiente, le funzioni demandate dalla legge n.65/1986,da leggi e regolamenti regionali nonché le attività di custodia nelle carceri mandamentali ed al quale sia stata corrisposta la specifica integrazione tabellare di cui all'art. 37, comma 1, lett.a) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.8 del CCNL del 16.7.1996.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
"Fiadel-Cisal-, Fialp-Cisal, Cisas-Fisael, Confail-Unsiau, Confill-Cusal Usppi-Cuspe-Fasil-Fadel"

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il Coordinamento Sindacale Autonomo-C.S.A. [illegible], nel confermare le dichiarazioni ripetutamente espresse in sede di trattative con l' ARAN per il CCNL relativo sia all'Ordinamento Professionale e alla disciplina del sistema di classificazione professionale del personale dipendente delle amministrazioni, sia per il CCNL 1998-2001 del comparto Regioni e Autonomie Locali, sottolinea le parti ritenute illegittime, allegando la seguente dichiarazione a verbale.

1. La garanzia delle specifiche figure professionali iscritte agli albi, è stata assicurata dalla legge n.59 del 15 marzo 1997 di delega al Governo che all' art. 11, comma 4, lettera d), quale norma inderogabile stabilisce"*che i decreti legislativi e la contrattazione possano distinguere la disciplina relativa ai dirigenti da quella concernente le specifiche tipologie professionali*", relative ai laureati iscritti agli albi e..." *stabiliscano altresì, una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali, implicanti la iscrizione agli albi*" concernenti i dipendenti diplomati abilitati alla professione.

2. Il decreto legislativo n. 396 del 4 novembre 1997 all' art.1, comma 3 prevede che per le figure professionali in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione (concernenti i quadri) o che comportano iscrizione agli albi (concernenti i professionisti), sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.

3. Tali norme legislative in quanto inderogabili, sono state rispettate dagli altri ordinamenti professionali di comparto di cui ai CCNL degli enti pubblici non economici e dei ministeri sottoscritti dall' ARAN e dai sindacati rappresentativi nei comparti sopracitati.

4. L'ordinamento relativo al comparto Regioni e Autonomie Locali, ha palesemente violato le norme legislative sopra richiamate, poichè anzichè escludere dall'Ordinamento professionale le figure professionali iscritte agli albi, legislativamente protette, le ha comprese nella fascia C (geometri, periti industriali) e fascia D (architetti, ingegneri, avvocati, geologi e altro personale laureato), dando la possibilità alle amministrazioni attraverso gli articoli 8 e 9 del CCNL sull'"Ordinamento professionale", non solo di far conferire gli incarichi professionali anzichè dal legale rappresentante della amministrazione, direttamente dai dirigenti, per la durata di cinque anni, non considerando che le amministrazioni assumono per concorso pubblico, professionisti laureati e diplomati iscritti agli albi per l'esercizio della professione pubblica senza soluzioni di continuità, ma anche è stata assegnata loro la possibilità di revocare tali incarichi professionali a seguito di risultati negativi, il cui accertamento, viceversa, è riservato dalla legge in esclusiva alla disciplina degli Ordini professionali, come ripetute sentenze della Cassazione hanno sempre sancito, evidenziando il loro"status" professionale, oltre quello impiegatizio.

5. In conclusione, l'appiattimento dei valori professionali che trovano la loro fonte primaria nella legge professionale, evidenzia negli enti locali, la debolezza delle amministrazioni non disposte a pagare il giusto prezzo per acquisire le elevate professionalità, come chiaramente denunciato al Parlamento dal doc CXI in data 23 ottobre 1996, alla quale debolezza si aggiunge l'addebito dell' immotivata soppressione dell'area contrattuale riservata dalla legge alla specifica disciplina normativo-economica degli iscritti agli albi e di riflesso, alla loro esclusione da una adeguata presenza nelle RS.U. mediante la istituzione di specifici collegi elettorali, a causa della loro modesta incidenza nelle piante organiche, viceversa, previsto dal comma 10 dell' art. 6 del d. lg.vo n. 396/97.

6. Il rifiuto al rimborso della iscrizione agli albi, richiesto dalle amministrazioni in sede di concorso pubblico pena la decadenza dell' assunzione, crea l'assurdo che un dipendente deve sostenere annualmente, nell' interesse della amministrazione di appartenenza, una spesa, spesso di centinaia di migliaia di lire, per poter lavorare, così come deve affrontare i rischi professionali e di cantiere, senza che la amministrazione provveda alla loro copertura mediante una polizza assicurativa.

Per quanto sopra dichiarato, nel respingere le parti contrattuali in violazione alla legge, si riserva ogni iniziativa giurisdizionale per eliminare le parti del contratto ritenute illegittime e/o in contrasto con i provvedimenti legislativi sopracitati.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO — CUSPEL-ANTEL/USPPI

C.S.A. COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
FIADEL-CISAL/FIALP-CISAL/CISAS-FISAEL/CONFAIL-UNSIAU
CONFILL ex. IL - CUSAL / USPPI - CUSPEL - FASIL - FADEL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel mantenere le riserve precedentemente esposte sul sistema di inquadramento del personale attualmente in servizio nelle nuove categorie, mancata previsione della figura di "quadro", revoca degli incarichi, premio di qualità per le posizioni organizzative, non inclusione dei criteri riguardanti la progressione verticale (passaggi di qualifica) tra le materie oggetto dicontrattazione decentrata, lo scrivente C.S.A. decide di sottoscrivere l'accordo, in quanto ritiene che lo stesso costituisca, in una situazione ventennale di ristagno e penalizzazioni rispetto agli altri Ordinamenti professionali degli altri Comparti, un primo avvio per il conseguimento di un obiettivo più razionale corrispondente alle prospettive organizzative degli Enti nell'ambito dei prossimi rinnovi contrattuali

IL COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Viale Giulio Cesare,21 00192 ROMA Tel.06-3207858 Fax 06-3212521

Documento2

99A2956

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle «Regioni-Autonomie locali»

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso in data 11 marzo 1999 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998-2001 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 1° aprile 1999, alle ore 9, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN: nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa,

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali: CGIL/FP, FIST/CISL, UIL/EE.LL., DICCAP/CONFSAL - Dipartimento Enti Locali Camere di Commercio - Polizia Municipale - (Fenal/Confsal, Snalcc/Confsal, Sulpm/Confsal).

Coordinamento sindacale autonomo: «Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel».

Federazione nazionale EE.LL.: (Ugl enti locali, CIL, Cildi-Fildi, Consal-Fednadel, SAL, Quadril, Sinpa, Ospol).

Confederazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, UGL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale dipendente del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali di cui all'accordo quadro del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle Regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs.3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387, sono riportati come D.Lgs.n.29 del 1993.

ART. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.RA.N stipula apposito accordo ai sensi degli artt.51 e 52, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs.n.29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23.7.1993.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995;

d) concertazione ed informazione.

ART. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

1 In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e) , f) ed m).

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6.7.1995 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.

ART. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel caso di enti di minori dimensioni demografiche, nonché le IPAB prive di dirigenza, può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e l'ANCI e l'UNCEM, da definirsi in sede regionale o provinciale oppure di comunità montane o di consorzi ed unioni di comuni, ovvero con riferimento diretto a più enti locali. A tali protocolli possono aderire gli enti interessati e i relativi soggetti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:

- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- la composizione della delegazione sindacale;
- la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulle compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, con i vincoli di cui all'art.5.

3. Gli Enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.

ART. 7

Informazione

1 L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

7. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

ART. 8

Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL. stipulato il 31.3.1999 e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;

b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

d) andamento dei processi occupazionali;

e) criteri generali per la mobilità interna;

f) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, limitatamente alle amministrazioni che ancora vi siano tenute ai sensi dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.n.29/1993.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI

ART. 9

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1 I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art.10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo.

ART. 10

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

PARTE SECONDA

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 12

Incrementi tabellari

1 Gli stipendi tabellari derivanti dalla applicazione dell'art. 1 del CCNL del 16.7 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL del 31.3.1999, sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 13

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. 12 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti della indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL. del 6.7.1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art.12 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti sugli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

3. Al personale della ex ottava qualifica che ne abbia già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR n. 268/1997.

ART. 14

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7 1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

ART. 15

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

   a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

   b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL. del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.

m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.

n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ART. 16

Norme programmatiche

1. A decorrere dall' 1 giugno 1999, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in un'apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30 aprile 1999; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione.

2. Salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi dell'art. 14, comma 2, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999, a decorrere dall'1.1.2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso dello stesso.

ART. 17

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

   a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.

d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34,comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7 Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

ART. 18

Collegamento tra produttività ed incentivi

1 La attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs, n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART.19

Finanziamento degli oneri di prima attuazione

1. Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art.12, comma 4, del CCNL del 31.3.1999, si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.7.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.

2. Agli oneri derivanti dal pagamento delle prime tre mensilità degli incrementi tabellari previsti dall'art.12, comma 1, del presente contratto, con decorrenza dall'1.7.1999, si fa fronte con le risorse finanziarie che i bilanci dei singoli enti hanno già destinato alle spese per il trattamento economico del personale per l'anno 1999, secondo la programmazione triennale dei fabbisogni, e senza necessità di ulteriori integrazioni.

ART. 20

Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1 La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994 e dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987, trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999.

2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 si applica ai dipendenti classificati nella categoria C. In tal caso il valore economico della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 6.000.000 ad un massimo di 15.000.000 e comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c).

ART. 21

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL., i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 12; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art.15 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art.17.

3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.

TITOLO IV

ART. 22

Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

ART. 23

Sviluppo delle attività formative

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione

professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, nel quadriennio 1998-2001, si perverrà alla destinazione alle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93.

4. Gli enti di minori dimensioni demografiche appartenenti agli ambiti territoriali definiti ai sensi dell'art. 6 possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

TITOLO V

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 24

Norma di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed entro il 30 aprile 1999, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.

2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed entro il 30 aprile 1999, la regolamentazione dei seguenti istituti:

   a) forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 36, comma 7 del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 4 della legge 191/98, in coerenza con i principi desumibili dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente nel lavoro privato.

   b) il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

      - l'integrale rispetto di quanto disposto dal D.lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla l. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;

      - la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;

      - modalità di finanziamento della previdenza complementare;

c) turni, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità ed altri istituti aventi riflesso sul trattamento economico accessorio, ivi compreso quello del personale educativo degli asili nido;

d) nell'assoluto rispetto della quantità dei servizi erogati e senza aggravi di costo, l'orario:

- del personale docente delle scuole materne; del personale docente, di sostegno e per attività integrative delle scuole di ogni ordine e grado;

- del personale educativo degli asili nido;

- dei docenti della formazione professionale dipendenti dagli enti del comparto;

e) le problematiche del personale dell'area di vigilanza addetto a compiti di responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo collocato nella ex VI qualifica funzionale anteriormente alla vigenza del DPR 268/87 ovvero anche successivamente, a seguito di procedure concorsuali per il conferimento delle specifiche funzioni gerarchiche, fermo restando quanto previsto nell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3.1999;

f) il completamento della disciplina delle mansioni superiori prevista dall'art. 56 del D. Lgs. n. 29/93, per la parte demandata alla contrattazione;

g) il trattamento economico del personale in distacco sindacale

2. Le parti si impegnano a ridefinire entro il 30.4.1999 la regolamentazione di tutti gli altri istituti attinenti agli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro per i quali si applica, in via transitoria, l'art.26.

ART. 25

Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati

relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE, l'UNCEM, le IPAB e le organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale nonché sull'andamento della contrattazione e delle controversie individuali.

ART. 26

Disposizioni transitorie e particolari

1. In via transitoria e fino alla completa attuazione di quanto previsto nell'art.24, la regolamentazione di cui all'art. 2, commi 2 e 3, del D. Lgs n. 29/93 degli istituti e delle materie non disciplinati dai contratti collettivi vigenti nel comparto, stipulati ai sensi dello stesso decreto legislativo, è quella contenuta nelle previgenti disposizioni di legge o degli accordi recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 93/1983.

2. Fino all'attuazione di quanto previsto dall'art.24, resta confermata la disciplina delle indennità previste dal commi 1, lett. b), c), d) ed e), 2 e 3 dell'art. 37 nonché dagli artt. 44 e 46 del CCNL del 6.7.1995 .

3. Il personale degli enti del comparto, assegnato alle segreterie della Conferenza Stato-Regioni, della Conferenza Stato-Città e Autonomie Locali e della Conferenza Unificata, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. 28.8.1997 n. 281, conserva la titolarità a fruire integralmente della disciplina sul trattamento economico fondamentale ed accessorio vigente per tutto il personale di pari

categoria, ivi compresa quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico delle amministrazioni di appartenenza anche per le quote relative al lavoro straordinario ed al trattamento di missione.

4. Nella stipulazione dei contratti individuali gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

ART. 27

Norma di collegamento alla legislazione regionale.

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di recepimento dei medesimi accordi.

ART. 28

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL e del CCNL sulla revisione del sistema di classificazione del personale stipulato in data 31.3.1999 sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

- artt. 22, comma 1, 33, escluso comma **5**, 34, 35 e 36 del DPR 333/90; tabelle 1, 2 e 3 allegate al DPR 333/90;
- artt. 10, 21, escluso comma 4, 57, 58, 59, 62,comma 1, 69, comma 1, 71 e 73 del DPR 268/87;
- allegato A al DPR 347/83 ed al DPR 665/84;
- art. 10, 27 del DPR 347/83;
- art. dal 3 all'8 e dal 10 al 12 del CCNL del 6.7 1995;
- artt. 27 bis, dal 31 al 34, 38 del CCNL del 6.7.1995, come integrati e modificati dal CCNL del 16.7.1996;
- artt. 35 e 36 del CCNL del 6.7.1995, art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996, con effetto dalla data di stipulazione del contratto collettivo integrativo;

- artt. 2, 3, 4 e 5 del CCNL del 16.7.1996; la disciplina del co.3 dell'art.4 continua ad applicarsi al solo personale della ex terza e quarta qualifica funzionale;
- art.16, comma 3, della legge 253/1990 dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21, del presente CCNL.

2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con i CCNL indicati nello stesso comma 1.

TABELLA A

AUMENTI MENSILI

CATEGORIE	POSIZIONI ECONOMICHE	Dal 01.11.1998	dal 01.07.1999
ex – VIII livello	Categoria D	54.000	45.000
ex - VII livello	Categoria D	54.000	45.000
ex - VI livello	Categoria C	42.000	35.000
ex - V livello	Categoria B	40.000	33.000
ex - IV livello	Categoria B	40.000	33.000
ex - I – II - III livello	Categoria A	36.000	30.000

TABELLA B

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE dal 01.11.1998

Categoria D	*D1* **18.719.000**	*D2* ***1.900.000***	*D3* **23.915.000** ***3.296.000***	*D4* ***1.733.000***	*D5* ***2.000.000***	
Categoria C	*C1* **16.275.000**	*C2* ***800.000***	*C3* ***829.000***	*C4* ***1.100.000***		
Categoria B	*B1* **13.345.000**	*B2* ***536.000***	*B3* **14.889.000** ***1.008.000***	*B4* ***444.000***	*B5* ***547.000***	*B6* ***600.000***
Categoria A	*A1* **12.129.000**	*A2* ***400.000***	*A3* ***503.000***	*A4* ***500.000***		

TABELLA C

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DAL 01.07.1999

Categoria D	*D1* **19.259.000**	*D2* ***1.900.000***	*D3* **24.455.000** ***3.296.000***	*D4* ***1.733.000***	*D5* ***2.000.000***	
Categoria C	*C1* **16.695.000**	*C2* ***800.000***	*C3* ***829.000***	*C4* ***1.100.000***		
Categoria B	*B1* **13.741.000**	*B2* ***536.000***	*B3* **15.285.000** ***1.008.000***	*B4* ***444.000***	*B5* ***547.000***	*B6* ***600.000***
Categoria A	*A1* **12.489.000**	*A2* ***400.000***	*A3* ***503.000***	*A4* ***500.000***		

Tabella B bis

tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche al 1.11.1998

D	*D1* 18.719.000	*D2* *20.619.000*	*D3* 23.915.000 / 23.915.000	*D4* *25.648.000*	*D5* *27.648.000*	
C	*C1* 16.275.000	*C2* *17.075.000*	*C3* *17.904.000*	*C4* *19.004.000*		
B	*B1* 13.345.000	*B2* *13.881.000*	*B3* 14.889.000 / 14.889.000	*B4* *15.333.000*	*B5* *15.880.000*	*B6* *16.480.000*
A	*A1* 12.129.000	*A2* *12.529.000*	*A3* *13.032.000*	*A4* *13.532.000*		

Tabella C bis

tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche al 1.7.1999

D	*D1* 19.259.000	*D2* *21.159.000*	*D3* 24.455.000 / 24.455.000	*D4* *26.188.000*	*D5* *28.188.000*	
C	*C1* 16.695.000	*C2* *17.495.000*	*C3* *18.324.000*	*C4* *19.424.000*		
B	*B1* 13.741.000	*B2* *14.277.000*	*B3* 15.285.000 / 15.285.000	*B4* *15.729.000*	*B5* *16.276.000*	*B6* *16.876.000*
A	*A1* 12.489.000	*A2* *12.889.000*	*A3* *13.392.000*	*A4* *13.892.000*		

Dichiarazione congiunta n°1

Le parti, in sede di confronto per la definizione dell'intesa di cui all'art. 16 del presente CCNL, s'impegnano ad analizzare la situazione degli enti in condizione di deficit strutturale, anche in relazione ad eventuali modifiche legislative intervenute.

Dichiarazione congiunta n°2

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul nuovo sistema di classificazione del personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività degli Enti nei riguardi dei cittadini.

Dichiarazione congiunta n° 3

Le parti sottolineano la necessità che gli enti provvedano ad un sollecito adempimento del preciso obbligo previsto dagli artt. 20 del D.Lgs. 29/93 e 39, 40 e 41 del D.Lgs. 77/95 relativamente all' istituzione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione. Le parti sottolineano, altresì, che il perdurante inadempimento potrebbe anche essere considerata come fonte di responsabilità per la ritardata applicazione ai dipendenti dei benefici economici connessi a tale ritardo.

Dichiarazione congiunta n° 4

Le parti concordano sull'opportunità che gli enti assumano tutte le iniziative organizzative necessarie per dare effettiva applicazione alla disciplina sull'EURO (moneta unica europea) con riferimento all'erogazione del trattamento economico del personale.

Dichiarazione congiunta n° 5

Le parti, in sede di confronto per la stipulazione del CCNL da sottoscrivere entro il 31.03.1999, si impegnano ad individuare una forma sperimentale di previdenza sanitaria integrativa a partire dalle Camere di Commercio, tenendo conto della normativa vigente.

Dichiarazione congiunta n° 6

per la lotta al lavoro dei bambini

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti, con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.
Al fine di concorrere all'impegno delle istituzioni internazionali e del Governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998 la Carta di impegni contro lo sfruttamento del lavoro minorile, le parti firmatarie si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e a richiedere alle imprese fornitrici degli enti del comparto che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 1138 sull'età minima, inserendo apposite clausole nei propri capitolati.
Le parti riconfermano il principio dell'assoluto rispetto delle singole normative nazionali contro il fenomeno dello sfruttamento dei minori.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento alle problematiche relative alla Polizia Municipale e Locale, le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, FIST CISL, UIL EE.LL., FNEL-UGL, DICCAP-SULPM-CONFSAL, C.S.A. ribadiscono il loro impegno, nell'ambito di quanto stabilito dall'art 27 lettera e) e dal presente CCNL e in coerenza con quanto sancito dall'art.7 c.5 del CCNL sulla classificazione, di razionalizzare l'ordinamento professionale del settore, evitando l'appiattimento professionale e retributivo delle figure di coordinamento e controllo.

Inoltre si ribadisce la necessità di giungere in tempi brevi ad una definizione del ruolo della Polizia Municipale e Locale all'interno del Comparto autonomie locali, tesa a sottolineare la specificità e peculiarità delle attività svolte a livello territoriale, giungendo ad una adeguata e coerente strumentazione contrattuale che sappia cogliere la complessità degli interventi e delle competenze richieste agli operatori del settore, disegnando un modello in grado di rispondere, nel contempo, sia alle sollecitazioni che provengono dai bisogni dei cittadini, sia dando un giusto riconoscimento alle esigenze professionali ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Il CCNL deve prevedere in relazione alle caratteristiche della Polizia Municipale e Locale, una norma di impegno rivolta alle Amministrazioni locali in direzione della piena applicazione della norma del Codice della Strada che istituisce la patente di servizio per i servizi di Polizia Stradale.

Il CCNL analogamente dovrà definire precise regole di utilizzo delle risorse economiche derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada.

Roma - 4 NOV. 1998

C.S.A. COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

FIADEL-CISAL/FIALP-CISAL/CISAS-FISAEL/CONFAIL-UNSIAU
CONFILL ... IL - CUSAL / USPPI - CUSPEL - FASIL - FADEL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il C.S.A., nell'apporre la sigla sulla preintesa sottoposta dall'ARAN, dichiara la sua insoddisfazione per quanto riguarda

- il mancato allineamento della decorrenza del secondo scaglione degli aumenti tabellari all'1 giugno 1999, così come stabilito negli altri contratti del Pubblico Impiego, già definiti ,

- la mancata applicazione dell'Art. 1 D.lgs 396/97 della distinta disciplina per le figure di alta professionalità ed in subordine la mancata previsione di una Commissione paritetica ARAN-OO.SS. per acquisire gli elementi di conoscenza utili alla individuazione di una separata area di professionisti, così come previsto dall'Art. 38 del contratto dei Ministeri. A tal proposito si rileva che in tal modo si accentua, rifiutando la suddetta proposta, l'appiattimento sia professionale che retributivo, in spregio al principio di valorizzazione previsto all'art. 3 della presente preintesa ,

- conseguentemente a ciò si disattende la disciplina dell'art. 2095 del Codice Civile ,

- il rifiuto di prevedere la possibilità di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N., così come previsto all'Art. 39 del contratto dei Ministeriali.

Infine si è constatato che l'ARAN non ha voluto affrontare il problema relativo alla istituzione di una polizza assicurativa per le responsabilità civili e penali connesse all'esercizio delle funzioni, così come il rimborso da parte degli Enti della tassa di iscrizione obbligatoria agli Albi Professionali.

IL COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
"Fiadel-Cisal-, Fialp-Cisal, Cisas-Fisael, Confail-Unsiau, Confill-Cusal, Usppi-Cuspe-Fasil-Fadel"

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il Coordinamento Sindacale Autonomo-C.S.A. nel confermare le dichiarazioni ripetutamente espresse in sede di trattative con l'ARAN per il CCNL relativo sia all'Ordinamento Professionale e alla disciplina del sistema di classificazione professionale del personale dipendente delle amministrazioni, sia per il CCNL 1998-2001 del comparto Regioni e Autonomie Locali, sottolinea le parti ritenute illegittime, allegando la seguente dichiarazione a verbale.

1. La garanzia delle specifiche figure professionali iscritte agli albi, è stata assicurata dalla legge n.59 del 15 marzo 1997 di delega al Governo che all' art. 11, comma 4, lettera d), quale norma inderogabile stabilisce "*che i decreti legislativi e la contrattazione possano distinguere la disciplina relativa ai dirigenti da quella concernente le specifiche tipologie professionali*", relativo ai laureati iscritti agli albi e..." *stabiliscano altresì una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali, implicanti la iscrizione agli albi*" concernenti i dipendenti diplomati abilitati alla professione.

2. Il decreto legislativo n. 396 del 4 novembre 1997 all' art.1, comma 3 prevede che per le figure professionali in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione (concernenti i quadri) o che comportano iscrizione agli albi (concernenti i professionisti), sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.

3. Tali norme legislative in quanto inderogabili, sono state rispettate dagli altri ordinamenti professionali di comparto di cui ai CCNL degli enti pubblici non economici e dei ministeri sottoscritti dall' ARAN e dai sindacati rappresentativi nei comparti sopracitati.

4. L'ordinamento relativo al comparto Regioni e Autonomie Locali, ha palesemente violato le norme legislative sopra richiamate, poichè anzichè escludere dall'Ordinamento professionale le figure professionali iscritte agli albi, legislativamente protette, le ha comprese nella fascia C (geometri, periti industriali) e fascia D (architetti, ingegneri, avvocati, geologi e altro personale laureato), dando la possibilità alle amministrazioni attraverso gli articoli 8 e 9 del CCNL sull'"Ordinamento professionale", non solo di far conferire gli incarichi professionali anzichè dal legale rappresentante della amministrazione, direttamente dai dirigenti, per la durata di cinque anni, non considerando che le amministrazioni assumono per concorso pubblico, professionisti laureati e diplomati iscritti agli albi per l'esercizio della professione pubblica senza soluzioni di continuità, ma anche è stata assegnata loro la possibilità di revocare tali incarichi professionali a seguito di risultati negativi, il cui accertamento, viceversa, è riservato dalla legge in esclusiva alla disciplina degli Ordini professionali, come ripetute sentenze della Cassazione hanno sempre sancito, evidenziando il loro "status" professionale, oltre quello impiegatizio.

5. In conclusione, l'appiattimento dei valori professionali che trovano la loro fonte primaria nella legge professionale, evidenzia negli enti locali, la debolezza delle amministrazioni non disposte a pagare il giusto prezzo per acquisire le elevate professionalità, come chiaramente denunciato al Parlamento dal doc CXI in data 23 ottobre 1996, alla quale debolezza si aggiunge l'addebito dell' immotivata soppressione dell'area contrattuale riservata dalla legge alla specifica disciplina normativo-economica degli iscritti agli albi e di riflesso, alla loro esclusione da una adeguata presenza nelle RS.U. mediante la istituzione di specifici collegi elettorali, a causa della loro modesta incidenza nelle piante organiche, viceversa, previsto dal comma 10 dell' art. 6 del d. lg.vo n. 396/97.

6. Il rifiuto al rimborso della iscrizione agli albi, richiesto dalle amministrazioni in sede di concorso pubblico pena la decadenza dell' assunzione, crea l'assurdo che un dipendente deve sostenere annualmente, nell' interesse della amministrazione di appartenenza, una spesa, spesso di centinaia di migliaia di lire, per poter lavorare, così come deve affrontare i rischi professionali e di cantiere, senza che la amministrazione provveda alla loro copertura mediante una polizza assicurativa.

Per quanto sopra dichiarato, nel respingere le parti contrattuali in violazione alla legge, si riserva ogni iniziativa giurisdizionale per eliminare le parti del contratto ritenute illegittime e/o in contrasto con i provvedimenti legislativi sopracitati.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO CUSPEL-ANTEL/USPPI

99A2957

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(2651389/1) Roma Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.

* 4 1 1 2 5 0 0 9 5 0 9 9 *

L. 6.000